

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Inhaltsübersicht	VII
Abkürzungsverzeichnis	XXI
Literaturverzeichnis	XXVII

§ 1: Digitalisierung und Industrie 4.0

Vorbemerkung	1
A. Wo liegen die Chancen?	4
I. Chancen durch die Digitalisierung von Produkten und Dienstleistungen	5
II. Chancen durch die Digitalisierung der Produktion	8
III. Chancen durch die Digitalisierung individueller Arbeit	10
B. Wo liegen die Risiken?	12
I. Risiken durch die Digitalisierung von Produkten und Dienstleistungen	13
II. Risiken durch die Digitalisierung der Produktion	14
III. Risiken durch die Digitalisierung individueller Arbeit	16
C. Wie sollten sich Unternehmen verhalten?	18
I. Handlungsoptionen hinsichtlich Produkten und Dienstleistungen	18
II. Handlungsoptionen hinsichtlich der Aufbauorganisation	22
III. Handlungsoptionen hinsichtlich der Ablauforganisation	23
D. Ausblick	25

§ 2: Neue/Alternative Beschäftigungsformen

A. Drittpersonaleinsatz	28
I. Formen des Drittpersonaleinsatzes	28
1. Überblick	28
2. Werkvertrag	29
3. Dienstvertrag	29
4. Gemeinsamer Betrieb	29
5. Arbeitnehmerüberlassung	30
6. Vermittlung von Selbstständigen	34
II. Kriterien zur Abgrenzung der verschiedenen Formen des Drittpersonaleinsatzes	36
III. Folgen verdeckter, unerlaubter Arbeitnehmerüberlassung	37
1. Arbeitsrechtliche Folgen	38
2. Sozialversicherungsrechtliche Folgen	39
3. Steuerrechtliche Folgen	40
4. Ordnungs- und strafrechtliche Folgen	40
IV. Folgen fehlerhafter Einordnung als selbstständige Tätigkeit im Drei-Personen-Verhältnis	40
B. Economy on demand	41
I. Überblick	41
II. Gestaltungsformen	42
1. Direkte economy on demand	42
2. Indirekte economy on demand	42

Inhaltsverzeichnis

III. Vergütungsformen	43
1. Vergütung nach Zeit	43
2. Vergütung nach Auftrag	43
3. „Pay what you want“	43
IV. Rechtliche Einordnung	43
1. Vertragsbeziehungen der Beteiligten zueinander	43
2. Insbesondere: Selbstständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung	44
a) Fahrdienstleister	46
b) Reinigungsdienste	47
c) Akademische Dienstleistungen	47
d) Zwischenergebnis	48
e) Folgen fehlerhafter Einordnung als selbstständige Tätigkeit	48
f) Folgen der verdeckten, unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung	49
3. „Zero-hour-contracts“ als Alternative?	49
C. Crowdworking	50
I. Überblick	50
II. Gestaltungsformen	51
1. Internes Crowdworking	51
2. Externes Crowdworking	51
3. Direktes Crowdworking	52
4. Indirektes Crowdworking	52
III. Vergütungsformen	52
1. Vergütung nach Zeit	52
2. Vergütung nach Auftrag	53
3. Windhundrennen	53
4. Preisausschreiben	53
IV. Rechtliche Einordnung	53
1. Vertragsbeziehungen der Beteiligten zueinander	53
2. Insbesondere: Selbstständige Tätigkeit oder abhängige Beschäftigung	55
3. Folgen fehlerhafter Einordnung als selbstständige Tätigkeit	58
4. Folgen der verdeckten, unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung	58
D. Scrum	59
I. Überblick	59
II. Gestaltungsformen	60
1. Typische Rollenverteilung beim Scrum	60
a) Product Owner	60
b) Scrum Master	60
c) Entwicklungsteam	61
2. Typischer Ablauf eines Scrum	61
a) Product Backlog	61
b) Sprints	62
c) Fertiges Produkt	62
III. Vergütungsformen	62
1. Vergütung nach Zeit	62
2. Vergütung nach Auftrag	63
3. Vergütung nach Erfolg	63
IV. Rechtliche Einordnung	63
1. Vertragsbeziehungen der Beteiligten zueinander	63
a) Vertragsbeziehungen zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer	64
b) Vertragsbeziehungen zum Entwicklungsteam	64
2. Arbeitsrechtliche Probleme	65
a) Insbesondere: Abhängige oder selbstständige Beschäftigung	65

b) Insbesondere: Verdeckte Arbeitnehmerüberlassung	66
c) Praxistipp	66
E. Matrix	67
I. Überblick	67
II. Rechtliche Einordnung	70
1. Vertragsverhältnis	70
a) Doppelarbeitsverhältnis oder einheitliches Arbeitsverhältnis?	70
b) Ein Arbeitsvertrag mit einem Arbeitgeber	71
2. Zulässigkeit der Übertragung des Weisungsrechts?	73
a) Disziplinarisches vs. fachliches Weisungsrecht	73
b) Übertragung des Weisungsrechts	73
3. Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers	74
4. Abgrenzung zum Gemeinschaftsbetrieb	76
III. Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung	77
IV. Fazit	78
F. Folgen fehlerhafter Einordnung als selbstständige Tätigkeit	78
I. Arbeitsrechtliche Folgen	78
II. Sozialversicherungsrechtliche Folgen	79
III. Steuerrechtliche Folgen	80
IV. Strafrechtliche Folgen	80
§ 3: Flexibilisierung im individuellen Arbeitsrecht	
Vorbemerkung	84
A. Zeit- und ortsflexibles Arbeiten	85
I. Zeitliche Entgrenzung	85
1. Vereinbarkeit mit dem Arbeitszeitrecht	85
a) Werktägliche Höchstarbeitszeiten (§ 3 ArbZG)	86
b) Ruhepausen (§ 4 ArbZG)	90
c) Ruhezeiten (§ 5 ArbZG)	92
d) Sonn- und Feiertagsschutz (§§ 9 ff. ArbZG)	93
2. Ständige Erreichbarkeit/Standby	95
a) Unterbrechungen der Ruhezeit; Erheblichkeitsschwelle	95
b) Rufbereitschaft und ihre Abgrenzung zu Bereitschaftsdienst und Arbeitsbereitschaft	96
c) „Arbeitsbezogene erweiterte Erreichbarkeit“/„Ständige Erreichbarkeit“ als besondere Form der Rufbereitschaft	98
d) Arbeitsvertragliche Verpflichtung zur ständigen Erreichbarkeit	99
e) Freizeitarbeit ohne direkte Aufforderung des Arbeitgebers	99
f) Recht auf Unerreichbarkeit	101
g) Öffnung des ArbZG für flexible Arbeitszeitmodelle	102
3. Vertrauensarbeitszeit	104
4. Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG)	107
5. Job-Sharing-Modelle (§ 13 TzBfG)	112
6. Urlaub	115
a) Allgemeines	115
b) Beeinträchtigung des Urlaubsanspruchs durch arbeitgeberseitig veranlasste Unterbrechungen	115
II. Räumliche Entgrenzung/Entkopplung von Arbeitsleistung und Arbeitsstätte	116
1. Home-Office/Mobile-Office	116
2. „Desk-Sharing“/„Open Space“	118

Inhaltsverzeichnis

III. Zeitliche und örtliche Souveränität als Recht	119
1. Anlassunabhängiges Recht auf Teilzeit und Bestimmung der Lage der reduzierten Arbeitszeit	119
2. Anspruch auf Bestimmung der Arbeitszeitlage	123
3. Kein Anspruch auf Telearbeit	123
B. Qualifizierung und Weiterbildung	126
I. Anforderungen der Arbeitswelt 4.0	126
II. Politische Reaktionen auf den Wandel	128
III. Aktuelle Rechtslage	129
1. Rechte und Pflichten des Arbeitnehmers	129
a) Anspruch auf Weiterbildung?	129
b) Bildungsurlaub	132
c) Pflicht zur Weiterbildung	134
d) Obliegenheit im eigenen Interesse	135
2. Zeitpunkt und Kosten der Weiterbildungsmaßnahme	136
3. Mitbestimmung	137
IV. Weiterer Reformbedarf?	138
C. Mitarbeiterführung im Wandel	140
I. Abbau von Hierarchien	141
1. Unternehmensübergreifende Entwicklungen	141
2. Unternehmensinterne Entwicklungen	141
II. Das Direktionsrecht in der Arbeitswelt 4.0	143
1. Ausübung in verschiedenen Arbeitsorganisationen	143
2. Bedeutung der Klassifizierung als Arbeitsverhältnis auch bei gewandelten Arbeitsbedingungen	145
3. Entgrenzung der Weisungsmacht	146
D. Vergütungsgestaltung	147
I. Grundsätzliche Überlegungen	147
1. Anforderungen an Vergütung in der Arbeitswelt 4.0	147
2. Verhältnis von Grundentgelt und Bonus	148
II. Einzelne variable Vergütungsstrukturen	148
1. Variable Vergütung nach Zielvorgaben oder Zielvereinbarungen	148
a) Definition der Ziele	149
b) Zielerreichung	150
2. Ermessensbonus	151
a) Vertragliche Regelung	152
b) Bestimmung der Bonushöhe	152
3. (Rein) Leistungsbezogene Vergütung	152
a) Akkordlohn	153
b) Prämienlohn	153
4. (Rein) Erfolgsbezogene Vergütung	153
a) Gewinn- und Umsatzbeteiligung	154
b) Gewährung von Aktien und Aktienoptionen	154
III. Null-Stunden-Vertrag	155
IV. Verwendung vertraglicher Sicherungsklauseln	156
V. Besonderheiten bei der Auszahlung der Vergütung in virtueller Währung	157
1. Funktionsweise des Bitcoins	158
2. Arbeitsentgelt in Bitcoin	158
E. Kündigung infolge der Digitalisierung	160
I. Grundsätzliche Überlegungen	161

II. Verhaltens- oder personenbedingte Kündigung	162
III. Betriebsbedingte Kündigung	163
 F. Digitale Technologien im Arbeitsalltag	164
I. Digitale Krankmeldung	165
1. Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	166
2. Online-Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	167
a) Geschäftsmodell	167
b) Arbeitsrechtliche Zulässigkeit	168
II. Digitales Lernen	171
III. Grenzen der digitalen Arbeitsweise	172
 G. Einsatz autonomer Systeme bis hin zu Künstlicher Intelligenz	173
I. Einsatzmöglichkeiten im Arbeitsrecht	173
1. Personalauswahl im Bewerbungsverfahren	173
2. Ausübung des Direktionsrechts	175
3. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	177
II. Haftung für autonome Systeme	178
 H. Fazit und Ausblick	179

§ 4: Arbeits- und Gesundheitsschutz/Haftung im Arbeitsverhältnis

 A. Arbeits- und Gesundheitsschutz	184
I. Einführung	184
II. Grundlagen des Arbeitsschutzrechts	185
III. Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers	186
1. Privatrechtliche Schutzpflicht (§ 618 BGB)	186
2. Arbeitsschutzgesetz	187
a) Verordnungsermächtigung	187
b) Generalklausel	187
c) Unterweisungspflicht	187
3. Räumlicher Anwendungsbereich	188
4. Verantwortlichkeiten	188
5. Delegation von Arbeitsschutzpflichten	189
6. Beauftragte	190
a) Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG)	190
b) Sicherheitsbeauftragte (§ 22 Abs. 1 S. 1 SGB VII)	191
c) Arbeitsschutzausschuss (§ 11 ASiG)	191
IV. Pflichten des Arbeitnehmers	191
V. Bußgelder und Strafen bei Verstoß gegen Arbeitsschutzpflichten	192
1. Bußgeldtatbestände	192
2. Strafrechtliche Rechtsfolgen	193
VI. Arbeitsschutzrechtlicher Rahmen für bestimmte Personengruppen	193
VII. Arbeitsschutz beim Drittpersonaleinsatz	194
1. Werkvertrag	194
2. Arbeitnehmerüberlassung	195
VIII. Arbeitsschutz bei unternehmensübergreifender Zusammenarbeit	196
1. Grundsatz: § 8 ArbSchG	196
2. Gemeinschaftsbetrieb	197
3. Matrixstrukturen	199
IX. Gesetzliche Unfallversicherung	199
X. Neue Beschäftigungsformen	200
1. Economy on demand	200
2. Crowdworking	201

Inhaltsverzeichnis

3. Scrum	202
XI. Neue Formen der Arbeitsplatzgestaltung	202
1. Homeoffice	203
a) Begriff	203
b) Arbeitsschutzkonforme Gestaltung des häuslichen Arbeitsplatzes	203
c) Anordnung von Homeoffice im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers	207
d) Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung im Homeoffice	208
2. Mobile-Office	209
a) Begriff	209
b) Arbeitsschutzrechtliche Anforderungen an „Arbeitsplätze“ im Mobile-Office	209
XII. Robotereinsatz und Arbeitsschutz	210
XIII. Mitbestimmung des Betriebsrats im Arbeitsschutz	211
B. Haftung im Arbeitsverhältnis	212
I. Haftung des Arbeitnehmers	213
II. Haftung des Arbeitgebers	215
III. Haftungsausschluss bei Personenschäden	216
IV. Haftung des Arbeitnehmers bei der Nutzung der IT-Infrastruktur des Arbeitgebers	217
1. Haftung bei dienstlicher Nutzung	217
2. Haftung bei privater Nutzung	217
a) Verbotene Privatnutzung	217
b) Erlaubte Privatnutzung	218
V. Haftung beim dienstlichen Einsatz privater Arbeitsmittel („BYOD“)	219
1. Haftung des Arbeitnehmers	219
2. Ersatzpflicht bei Verlust oder Beschädigung	220
3. Haftung des Arbeitgebers	220
VI. Haftung beim Einsatz von Robotern und künstlich intelligenten Systemen	221
§ 5: Geistiges Eigentum und Wettbewerbsrecht im Arbeitsverhältnis	
A. Einführung	226
B. Rechte an Unternehmensdaten	226
I. Eigentumsrecht an Daten?	227
II. Mittelbarer Eigentumsschutz über das virtuelle Hausrecht	228
III. Schutz von Datenbankwerken und Datenbanken nach dem Urheberrechtsgesetz	229
1. Datenbankwerkschutz	229
2. Datenbankschutz	230
IV. Sonstiger gesetzlicher Schutz gegen die unbefugte Nutzung von Unternehmensdaten	231
1. Ergänzender wettbewerbsrechtlicher Leistungsschutz	232
a) Daten als Erzeugnisse	232
b) Daten in Erzeugnissen	233
2. Schutzgesetze iSv § 823 Abs. 2 BGB	234
V. Arbeitsvertragliche Regelungen	235
C. Geheimnisschutz in der digitalen Arbeitswelt	235
I. Einführung in das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen	236
1. Begriff des Geschäftsgeheimnisses	236
a) Fehlende Offenkundigkeit	237

b) Wirtschaftlicher Wert	237
c) Angemessene Geheimhaltungsmaßnahmen	238
d) Geheimhaltungsinteresse	240
e) Unternehmensbezug	241
f) Beispiele	241
2. Verletzungshandlungen	242
a) Erlaubte Handlungen	242
b) Handlungsverbote und Ausnahmen	242
II. Implementierung angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen im Unternehmen	243
III. Geheimnisschutz und Social Media	244
1. Geschäftsgeheimnisse in Social Media-Profilen	244
a) Schutz von Social Media-Daten als Geschäftsgeheimnis	245
b) Einordnung als Geschäftsgeheimnis	246
c) Zuordnung des Geschäftsgeheimnisses	247
d) Arbeitsvertragliche Regelungen	248
e) Umfang und Durchsetzung der Ansprüche	249
2. Gefährdung von Geschäftsgeheimnissen durch Social Media	249
IV. Prozessuale Durchsetzung von Ansprüchen wegen Geheimnisverrats	250
1. Mögliche Ansprüche bei Rechtsverletzung	250
2. Prozessuale Durchsetzung	251
3. Geheimhaltung im Prozess	251
V. Arbeitsvertragliche Regelungen	252
D. Arbeitsergebnisse in der digitalen Arbeitswelt	253
I. Sicherung der Rechte an Arbeitsergebnissen	253
1. Mögliche Gegenstände einer Rechteübertragung	253
2. Sicherung der Rechte an technischen Erfindungen	253
3. Sicherung der Rechte an urheberrechtlich relevanten Tätigkeitsergebnissen	255
4. Sicherung der Rechte an sonstigen Tätigkeitsergebnissen	255
II. Besonderheiten beim Crowdworking	256
1. Begriff	256
2. Rechtliche Bewertung von Sonderproblemen des Crowdworking	257
a) Mehrere Crowdworker	257
b) Angestellter Crowdworker	257
c) Indirektes Crowdworking	257
E. Wettbewerbsrecht in der digitalen Arbeitswelt	258
I. Wettbewerbsrechtliche Anforderungen bei der Nutzung von Social Media-Accounts	258
1. Anforderungen bei der Nutzung eines Unternehmens-Accounts	258
2. Wettbewerbsverstöße durch Mitarbeiter bei Nutzung eines privaten Accounts	260
II. Active Sourcing	261
1. Begriff	261
2. Bewertung	261
a) Wettbewerbshandlung unter Mitbewerbern	262
b) Unlauterkeit	262
c) Ansprüche und Vorgehen gegen wettbewerbswidrig abmahnendes Unternehmen	263

§ 6: Datenschutzrecht

A. Datenschutzrecht und Digitalisierung der Arbeitswelt	266
I. Überblick	267
1. Funktion des Datenschutzes	267
2. Rechtsquellen	267
3. Schutzgegenstand	268
4. Grundprinzipien des Datenschutzrechts	269
5. Datenschutzrechtliche Rollenverteilung im Betrieb	269
6. Datenübermittlungen in Drittländer	271
7. Sanktionen	272
II. Datenschutz und technische Entwicklung	273
1. Technikneutraler Ansatz des Datenschutzrechts	273
2. Wesentliche Vorgaben für die digitalisierte Arbeitswelt	274
a) Datenschutz durch Technikgestaltung: „Privacy by Design“ und „Privacy by Default“	274
b) Recht auf Vergessenwerden	275
c) Datenportabilität und Recht auf Auskunft	275
III. Rechtsgrundlagen	278
1. Überblick	278
2. § 26 Abs. 1 BDSG – Verarbeitung für Zwecke der Beschäftigungsverhältnisse	278
3. § 26 Abs. 4 BDSG – „Kollektivvereinbarungen“	279
a) Kontroll- und Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Datenschutz	279
b) Informations- und Kontrollrechte als Gegenstand von Betriebsvereinbarungen	279
4. § 26 Abs. 2 BDSG – Einwilligung	281
5. Weitere Rechtsgrundlagen	282
B. Datenschutz beim Einsatz neuer Technologien im Bewerbungsverfahren	282
I. Überblick	282
II. Bewerberportale	283
III. Videobewerbung	284
C. Big Data und People Analytics	286
I. Überblick	286
II. Verarbeitung von Mitarbeiterdaten für die Entwicklung von People Analytics-Anwendungen	287
1. Personenbezogene Daten	287
2. Gesetzliche Grundlagen für Big Data-Analysen	287
a) Zweckändernde Verarbeitung vorhandener Daten	287
b) Neuerhebung von Daten für Big Data-Analysen	288
3. Betriebsvereinbarungen	289
4. Einwilligung	289
III. Verwendung von People Analytics-Anwendungen zur Bewertung von Bewerbern und Beschäftigten	290
1. § 26 BDSG	290
2. Betriebsvereinbarung	291
3. Einwilligung	292
D. Datenschutz in der „Smart Factory“	292
I. Überblick	292
II. Datenschutzrechtliche Anforderungen	293
1. Rechtsgrundlagen	293

2. Zweckbindung und Datenminimierung	294
3. Datenschutz-Folgenabschätzung	294
4. Transparenz	294
III. Verarbeitung von Standortdaten	295
 E. Social Media als Mittel der unternehmensinternen Kommunikation und Gamification	295
I. Überblick	295
II. Rechtsgrundlagen für die Datenverarbeitung	296
1. Erlaubnis durch Rechtsvorschrift	296
a) § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG	296
b) Betriebsvereinbarung als Rechtsgrundlage	297
2. Einwilligung	298
III. Social Media-Plattformen im Konzern	299
1. Datenübermittlung zwischen Konzerngesellschaften	299
2. Gemeinsame Verantwortung	299
3. Besonderheiten im internationalen Konzern	300
4. Privacy by Design	300
 F. Datenschutzrechtliche Rahmenbedingungen für die Nutzung von Cloud Computing	300
I. Überblick	300
II. Datenschutzrechtlicher Rahmen	301
1. Anwendbarkeit des Datenschutzrechts bei verschlüsselter Datenspeicherung	301
2. Cloud Computing und Auftragsverarbeitung	302
3. Die Nutzung von Cloud-Angeboten mit Datenverarbeitung im Nicht-EU-Ausland	303
 G. Cybersecurity und Beschäftigtendatenschutz	304
I. Überblick	304
1. Datenschutz vs. Datensicherheit nach dem Stand der Technik	304
2. Datenverarbeitung in Cybersecurity-Systemen	305
a) Protokollierung des IT-Nutzungsverhaltens von Mitarbeitern	305
b) Auswertung der Nutzungsdaten in komplexen IT-Sicherheitsanwendungen	305
II. Rechtsgrundlagen	306
1. Art. 6 Abs. 1 lit. c DS-GVO	306
2. § 26 BDSG	307
3. Art. 6 Abs. 1 lit. f DS-GVO	307
4. Kollektivvereinbarungen	307
III. Sonstige datenschutzrechtliche Pflichten	309
1. Informationspflichten	309
2. Datenschutz-Folgenabschätzung	309
3. „Vorratsdatenspeicherung“ und Löschpflichten	309
 § 7: Kollektives Arbeitsrecht 4.0	
Vorbemerkung	312
 A. Der Betriebsbegriff	313
I. Status quo und Problemstellung	313
II. Die Elemente des klassischen Betriebsbegriffs	313
III. Diskussionsstand in Literatur und Rechtsprechung	314
IV. Entscheidungsnähe oder Arbeitnehmernähe als Ansatz	314

Inhaltsverzeichnis

V. Betriebsbegriff in der Matrixorganisation	315
VI. Wege zur Rechtssicherheit	316
1. Praktische Bedeutung	316
2. Wege zur Flexibilisierung	316
3. Zweck der Mitbestimmung als Ausgangspunkt	317
B. Gewillkürte Betriebsräte nach § 3 BetrVG	318
I. „Patentlösung“ § 3 BetrVG? – Vorteile gewillkürter Betriebsräte	318
II. Praktische Grenzen einer Lösung über § 3 BetrVG	319
C. Arbeitnehmerbegriff im Betriebsverfassungsrecht	320
I. Status quo; Bedeutung von § 611a nF BGB	320
II. Lösungsansätze in Literatur und Rechtsprechung	321
1. Arbeitnehmer iSv § 5 Abs. 1 BetrVG, § 611a BGB; Crowdwork und Telearbeit	321
2. Drittpersonaleinsatz: Leiharbeitnehmer und Beschäftigte anderer Arbeitnehmer	322
3. Selbstständige und Arbeitnehmerähnliche	322
4. Bedeutung für das BetrVG	322
III. Insbesondere: Arbeitnehmerbegriff und Crowdworking	323
1. Ansätze zur Einbeziehung von Crowdworkern und anderen in § 5 BetrVG	323
2. Bewertung und praktische Folgen	323
D. Digitale und virtuelle Tätigkeit des Betriebsrats	324
I. Problematik und Rechtslage	324
II. Kommunikation und Beschlussfassung innerhalb des Betriebsrats	325
III. Mitbestimmung und Kommunikation mit dem Arbeitgeber	326
IV. Kommunikation mit den Beschäftigten	326
E. Arbeit 4.0 und Mitbestimmung des Betriebsrats	327
I. Grundsätzliche Überlegungen: Mitbestimmung und Arbeit 4.0	327
II. Einzelne Tatbestände der Betriebsratsbeteiligung	328
1. Beteiligungsrechte, die Nichtarbeitnehmer erfassen	328
a) § 75 Abs. 1 BetrVG	328
b) § 80 Abs. 2 S. 1 BetrVG	329
c) Weitere Rechte von Nichtarbeitnehmern	330
2. § 99 BetrVG und neue Arbeitsformen	330
a) Personeller Geltungsbereich; „Einstellung“	330
b) Sachlicher Anwendungsbereich; „Versetzung“	332
c) Personelle Einzelmaßnahmen in der Matrixstruktur	333
d) Einführung agiler Arbeitsmethoden	333
3. Mitbestimmung in sozialen und wirtschaftlichen Angelegenheiten	334
a) § 87 BetrVG und neue Arbeitsformen	334
b) § 111 BetrVG und neue Arbeitsformen	338
c) Qualifizierungssozialplan	339
d) Weitere betroffene Tatbestände	340
III. Insbesondere: Digitale Technik und Überwachung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	341
1. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, Internet und EDV	341
2. Internet als Hilfsmittel: „Google Maps“	343
3. Arbeitgeber und soziale Netzwerke: „Facebook“	344
4. Mitbestimmung bei der Einführung von Arbeitszeiterfassungssystemen ...	346
5. Weitere Anwendungsfälle von § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG	347

IV. Digitale Kompetenzen und Qualifizierung	347
1. Digitale Kompetenzen der Arbeitnehmer: Berufsbildung 4.0 (§§ 96 ff. BetrVG)	347
2. Digitale Kompetenzen des Betriebsrats: Schulungen nach § 37 Abs. 6, 7 BetrVG	348
F. Statt eines Fazits: Erfahrungen mit und Ausblick zum kollektiven Arbeitsrecht 4.0	349
I. Betriebs- und Arbeitnehmerbegriff	349
II. Beteiligungstatbestände	350
III. Ein Ansatz: die interessengerechte Auslegung	350
Stichwortverzeichnis	351